

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

DWI RAMADANI
1505160660



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Penitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DWI RAMADANI
NPM : 1505160660
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si., Dr)

Penguji II

(AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., MA)

Pembimbing

(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

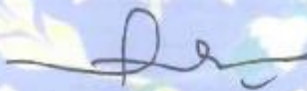
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DWI RAMADANI
NPM : 1505160660
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing



M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



JASMAN SARIPUDDIN HSB SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dwi Ramadani
NPM : 1505160660
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

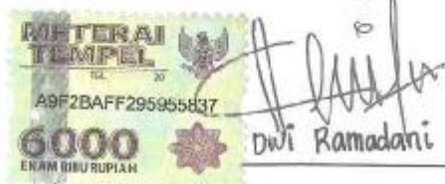
Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.. Desember. 2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TUASASAN MEDAN**

Oleh :

dwi ramadani¹⁾, M.Elfi Azhar²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20211

Email : dwiramadani2913@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan jumlah 72 orang. Jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini dan uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciences)* versi 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui pengawasan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Secara parsial diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, dan secara simultan diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Kata kunci : Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah yang telah memberikan begitu banyak limpahan nikmatnya sehingga saya mampu melewati proses demi proses sehingga saya mampu berjalan sejauh ini yakni pada proses laporan skripsi. Sholawat beserta salam saya persembahkan kepada Rasulullah SAW, sosok suri tauladan bagi hidup dan kehidupan kita sehari-hari.

Saya menyadari bahwa laporan skripsi ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu saya meminta kritik dan saran dari para pembaca. Laporan skripsi ini dapat tersusun karena banyak pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka dengan kerendahan hati saya mengucapkan terima kasih kepada

1. Kedua Orang Tua yang selama ini mendukung, mengasahi dan mendoakan saya sampai sejauh ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudi Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M.Elfi Azhar SE.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah mengajarkan saya selama perkuliahan.
9. Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu saya dalam hal administrasi.
10. Kepada sahabat-sahabat saya Reza Reyan, Nuraisyah, Resky Putra, Permana, Maulanil, Mairatna, Dessy yang selalu memberikan semangat, mendukung, mengasihi dan mendoakan saya sampai sejauh ini.
11. Kelas H Manajemen Pagi dan L Manajemen Malam Stambuk 2015

Dalam menyusun laporan skripsi ini saya berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Apabila ada kekurangan dalam skripsi ini, saya memohon maaf sebesar-besarnya karena saya hanyalah hamba Allah yang penuh dengan kekurangan. Saya menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua amin.

Wassallamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Medan, Maret 2019

DWI RAMADANI
1505160660

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakang Masalah	1
B. IdentifikasiMasalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. TujuanPenelitiandan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja	10
c. Manfaat Kinerja.....	13
d. Indikator Kinerja.....	14
2. Pengawasan	17
a. Pengertian Pengawasan	17
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan.	17
c. Indikator fungsi pengawasan	18
d. Jenis – jenis pengawasan	20

3. Lingkungan Kerja	22
a. Pengertian lingkungan kerja	22
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan.	23
c. Jenis lingkungan kerja	24
d. Indikator fungsi lingkungan kerja.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional	32
C. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	34
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Populasi dan Sampel.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Deskripsi Hasil Penelitian	47
2. Karakteristik Identitas Responden.....	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Analisis Data.....	55
5. Teknik Analisis Data	58
B. Pembahasan	69
1. Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan	69

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	70
3. Pengaruh Pengawasan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)	
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. KESIMPULAN	73
B. SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	32
Tabel III.2 Indikator Pengawasan	33
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.5 Populasi Karyawan	36
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likerts	37
Tabel III.7 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Pengawasan.....	39
Tabel III.8 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	40
Tabel III.9 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	42
Tabel IV.1 Skala Likert.....	47
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Reponden	48
Tabel IV.3 Usia Responden	49
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan	50
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	52
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawaan.....	54
Tabel IV.8 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Pengawasan	56
Tabel IV.9 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.10 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV.11 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	57
Tabel IV.12 Uji Multikolinearitas.....	60

Tabel IV.13 Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.14 Uji Parsial (Uji T) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.15 Uji Parsial (Uji T) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel IV.16 Uji Simultan (Uji F).....	66
Tabel IV.17 Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Sandardized.....	59
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas	61
Gambar IV.3 Kriteria Uji T Pengawasan.....	64
Gambar IV.4 Kriteri Uji T Lingkungan Kerja	65
Gambar IV.5 Kriteria Uji Nilai F.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Menurut Sutrisno (2009, hal. 3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi harus mampu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai. Menurut Arianty,dkk (2016, hal. 2) sumber daya manusia adalah merupakan sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan.

Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan. Kurangnya pengawasan dan lingkungan kerja

yang tidak nyaman hal ini dapat mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya.

Menurut Fahmi (2017, hal.176) Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profitoriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mahsun (2006, hal. 25) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Menurut Lubis,dkk (2018, hal.26) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Menurut Effendi (2014, hal. 223) Pengawasan adalah didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan juga dapat didefenisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa

tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya dengan cara meningkatkan lagi kualitas pengawasan di dalam perusahaan. Dalam mendapatkan gambaran awal tentang kualitas kinerja karyawan, maka peneliti melihat dari sebaran data ketepatan waktu karyawan datang ke kantor, yang dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

Sedangkan lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan dan pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Rahmawati, dkk (2014, hal. 2) Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan

Medan, yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan di bidang air minum.

Menurut Affandi (2018, hal. 65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang akan dibebankan olehnya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk kerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai target. Lingkungan kerja dalam hal ini seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan hubungan atasan dengan bawahan. Organisasi mampu menyediakan hal tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan manapun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai pada tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu-buru dan tidak teliti serta beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan tugas yang menumpuk, kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja perusahaan tidak maksimal, sehingga pengawasan yang rutin dan maksimal sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong karyawan memperbaiki kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil riset awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM

Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Adapun masalah yang ditemukan adalah menurunnya kinerja karyawan disebabkan kecenderungan kurangnya pengawasan karyawan disebabkan dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang keluar pada jam kerja dan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, hal tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja perusahaan.

Permasalahn selanjutnya yang sering muncul di perusahaan/instansi yaitu masalah lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dan kurang fasilitas kerja, hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam bekerja. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang ada diperusahaan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian divisi Sumber Daya Manusia bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di perusahaan adalah ketidakdisiplinan pegawai. Dalam hal ini pihak manajemen PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Medan melakukan upaya peningkatan penerapan budaya organisasi, guna memperbaiki kualitas kinerja karyawan, dimana salah satu faktor yang mampu memberikan stimulus kepada karyawan adalah degan memberikannya pengawasan yang lebih baik dan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga mampu menjadikan karyawan semakin memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan. Salah satu bentuk pengawasan yang diberikan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara adalah memperhatikan keterlambatan karyawan dan ketidak hadiran karyawan, sehingga semakin

perusahaan berusaha meningkatkan pengawasan maka perusahaan akan semakin baik kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul skripsi **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara” (studi kasus pada PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Jl. Tuasan No.16 Medan).**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pendapatan secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah :

1. Kurang perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga kinerja yang dilakukan karyawan di perusahaan PDAM menurun.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan baik menyebabkan berkurangnya gairah karyawan untuk bekerja.
3. Pengawasan terhadap karyawan kurang baik, sehingga menyebabkan kehadiran karyawan yang datang terlambat juga semakin banyak dan akan berpengaruh terhadap kerja karyawan yang tidak dapat seselai dengan baik/tepat waktu.

C. Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas masalah yang akan diteliti dan dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada pada peneliti, berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti hanya membahas tentang pengawasan,

lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah :

1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara?
3. Apakah pengawasan dan lingkungan kerja secara serentak atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat menambah wawasan dan ilmu yang berhubungan dengan pengawasan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Kasmir (2016, hal. 183) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam 1 periode, biasanya 1 tahun. Dalam pengertian yang lebih lanjut Menurut Shaleh (2018, hal. 57) kinerja adalah merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktot-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhirnya dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja MenurutMangkunegara (2013, hal. 67-68)adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (*Knowladge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut

mangkunegara (2013, hal. 68) berpendapat bahwa “ Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja” motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji pegawai akan mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Kasmir (2016, hal 189-193). adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemaatau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjelaskan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 184) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manfaat penilaian kinerja Rudianto(2012, hal. 311-312)adalah sebagai berikut :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektifitas dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer/mutasi, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat penilaian kinerja Menurut Fahmi (2017, hal. 203-205) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu mengembalikan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyeiakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

d. Indikator Kinerja

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat menggambarkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut Kasmir (2016, hal. 208-210) menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

- 1) Kualitas(mutu)

Bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 70) yang menjadi indikator dari kinerja antara lain adalah :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan, karena dengan kualitas kerja yang baik maka kinerja dalam perusahaan akan meningkat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan, kuantitas ini lebih ke target, apabila perusahaan dapat mencapai target perbulannya maka pendapatan akan meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip baik.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Fahmi (2017, hal. 152) Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisiensi, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Menurut Handoko (2002, hal.139) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Marhawati (2018, hal. 8) pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Faktor yang mempengaruhi pengawasan Menurut Mulyadi (2007, hal. 770) adalah sebagai berikut :

- 1) Perubahan yang terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.

- 3) Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Ada berbagai faktor Pengawasan Menurut Handoko (2005, hal 95) yang membuat pengawasan semakin menunjukkan perubahan untuk setiap organisasi. Faktor-faktor itu adalah :

1) Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mampu menghadapi tantangan.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan

Kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, sistem ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya maka tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang.

c. Indikator fungsi pengawasan

Menurut Handoko (2005, hal 373) Indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memuakkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

6) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaaan ekonomi, tanggung jawab dan prestasi.

Menurut Firmansyah dan Mahardhika (2018, hal. 148-150) indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Waktu

Pengawasan setelah rencana sudah dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2) Objek

Berdasarkan objek, pengawasan dapat dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai berikut : produksi, keuangan, waktu, dan manusia dengan kegiatan-kegiatannya.

3) Subjek

Berdasarkan subjek, pengawasan dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas pengawasan internal dan pengawasan eksternal.

4) Cara mengumpulkan fakta-fakta pengawasan

Berdasarkan cara bagaimana mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan, maka pengawasan itu dapat digolongkan atas, personal observation, oral report, written report, dan control by exception.

d. Jenis-jenis pengawasan

Menurut Firmansyah dan Mahardhika (2018, hal. 147-148) indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan Intern dan Ekstern

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan.

Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi.

2) Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu Pasif

Pengawasan aktif adalah pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan.

Pengawasan pasif adalah yang melakukan pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.

Menurut pramukti dan chahyaningsih (2003, hal : 19-22) Jenis pengawasan dapat ditinjau dari tiga segi yaitu :

- 1) Jenis pengawasan dilihat dari pola pemeriksaan
 - a) Pemeriksaan operasional
 - b) Pemeriksaan finansial
- 2) Jenis pengawasan dilihat dari waktu pelaksanaan
 - a) Pengawasan preventif
 - b) Pengawasan represif
- 3) Jenis pengawasan berdasarkan subjek yang melakukan pengawasan
 - a) Pengawasan melekat
 - b) Pengawasan fungsional
 - c) Pengawasan legislatif
 - d) Pengawasan masyarakat

- e) Pengawasan politis
- 4) Jenis pengawasan berdasarkan cara pelaksanaan
 - a) Pengawasan langsung
 - b) Pengawasan tidak langsung
- 5) Jenis pengawasan berdasar waktu pelaksanaan
 - a) Sebelum kegiatan
 - b) Selama kegiatan
 - c) Sesudah kegiatan
- 6) Dari sisi objek yang diawasi
 - a) Pengawasan khusus
 - b) Pengawasan umum

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan Menurut afandi (2018, hal. 65) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas

yang dibebankan kepadanya misalnya dengan penerangan yang memadai dan sebagainya. Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa kompoen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu :

Menurut ahyari (2006, hal 128) faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikakn mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap.

2) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu sudah terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan,

sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik.

4) Keamanan kerja

Faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedermayanti (2011, hal. 4-5) yaitu :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Bau-bauan ditempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musi di tempat kerja keamanan di tempat kerja

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedermayanti (2009, hal.22) jenis-jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d. Indikator fungsi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009, hal. 46) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lami, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai

Hubungan dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

Sedangkan Sunyoto (2015, hal. 38) mengatakan bahwa yang menjadi indikator kerja adalah :

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga semangat bekerja bagi karyawan.

2) Musik

Musik bisa saja mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja tetapi tidak pada musik yang terlalu keras, karena ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.

4) Ketenangan

Ketenangan adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

5) Prilaku karyawan

Prilaku karyawan yang bertanggung jawab dan menghargai pekerjaannya akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menginginkan untuk kemudahan dan pencapaian tujuan kerja.

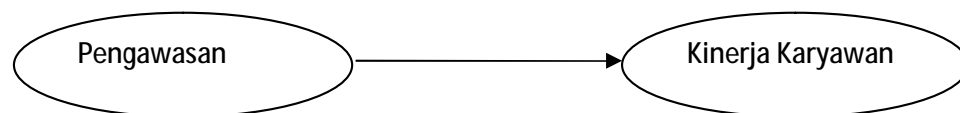
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah merupakan unsur bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1) Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja Karyawan

Pengawasan sangatlah berpengaruh dalam kinerja karyawan, untuk memberikan nilai, analisis, merekomendasikan serta menyampaikan hasil laporan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan organisasi dalam perusahaan agar karyawan lebih disiplin dalam jam kerja, hal ini akan berdampak positif bagi karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Nurlaila (2016, hal. 32) penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku utara. Menurut Toding (2016, hal. 397) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak. Menurut Menurut Tery (2006, hal. 124,) pengawasan adalah sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian oleh Akbar, dkk (2014) menyimpulkan bahwa hasil penelitian tentang pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekan Baru. Menurut Pramukti dan Chahyaningsih (2018, hal. 4) pengawasan adalah merupakan kegiatan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau dalam suatu kegiatan agar apa yang direncanakan semula bisa berjalan sebagai mana mestinya.



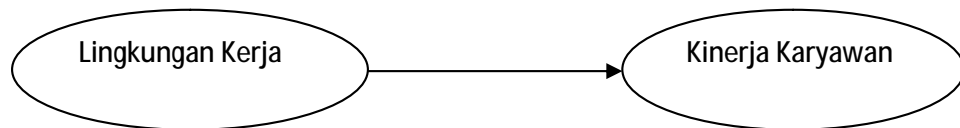
Gambar II-1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertib, dan bersih akan sangat berdampak positif bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian oleh Paramita, dkk (2013, hal. 272)) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAN BTN (Persero) Cabang Bekasi. Oleh Nurhasanah (2010), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Bank Indonesia cabang Samarinda. Menurut Semito (2006, hal. 13) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Indarti, dkk (2014, hal 14) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup di ruangan kerja, sirkulasi udara, tidak adanya bunyi yang mengganggu, dan terjaminnya keamanan seperti adanya petugas yang

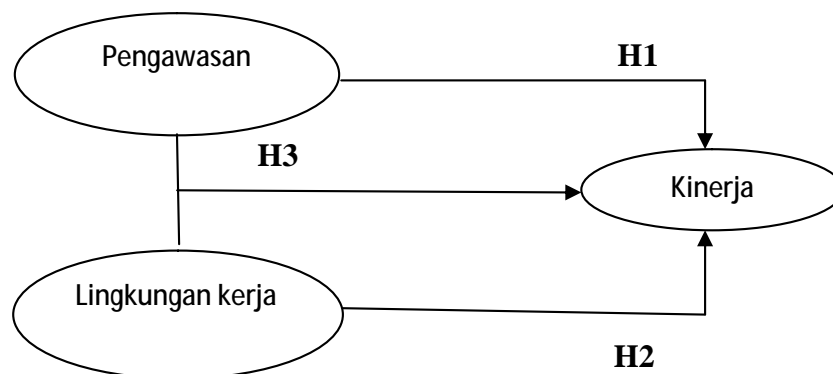
membersihkan lingkungan perusahaan, hal ini dapat menunjang potensi karyawan dan kinerja karyawan yang meningkat.



Gambar II-1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

3) Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. dengan adanya pengawasan juga menjamin atas kenyamanan dan kesadaran setiap karyawan akan tugasnya. Menurut Saraswati (2015) menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan Penelitian terdahulu ini mencoba menganalisis variabel pengawasan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Teoritis

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiono (2017, hal. 284) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batas masalah dalam kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- H₁:** Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
- H₂ :** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- H₃ :** Pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya. Menurut Sugiono (2012, hal. 55) Pendekatan kuantitatif adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dan suatu penelitian.

1) Kinerja Karyawan

Menurut Shaleh (2018, hal. 57) Kinerja karyawan merupakan ukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016, hal.208-210) indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu

4	Efektivitas biaya
5	Kebutuhan akan pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : Kasmir (2016, hal. 208-210)

2) Pengawasan

Menurut Handoko (2012, hal. 259) pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai.

Menurut Handoko (2012, hal. 373) pada dasarnya indikator karyawan yang mempengaruhi tingkatan pengawasan adalah :

Tabel III.2
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat waktu
3	Obyek dan menyeluruh
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
6	Diterima para anggota organisasi

Sumber : T. Hani Handoko (2012, hal. 373)

3) Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Kebersihan
2	Musik
3	Penerangan
4	Ketenangan
5	Prilaku karyawan

Sumber : Sedarmayanti (2009, hal. 21)

C. Lokasi Penelitian dan waktu Penellitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di kantor pusat PDAM Tirtanadi Cabang Medan yang beralamat di Jalan Tuasan No.61 Medan.

2) Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																
2	Pengajuan Judul																
3	Penulisan Priposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengambilan & analisis data																
7	Pengumpulan Data																
8	Pengesahan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

D. Jenis dan Sumber Data

Dilihat dari sumber data yang diperoleh, maka data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu : data yang diperoleh langsung dari pegawai melalui kuisisioner tentang variabel yang diteliti, yaitu variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan kinerja terhadap karyawan.

E. Populasi dan Sampel

- 1) Populasi Menurut Sugiono (2017, hal. 80-81) adalah wilayah organisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.
- 2) Sampel Menurut Sugiono (2017, hal. 80-81) adalah adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh pupulasi tersebut. Yang berarti dengan peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan karyawan yang menjadi objek penelitian, dengan sample 50 karyawan, hal ini bertujuan untuk menghasilkan penelitian yang relevan dan memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Tabel III.5

Populasi Karyawan

Bagian	Populasi
Bagian umum/personalia	6
Bagian pemasaran	5
Bagian keuangan	7
Bagian hubungan langganan	KT = 3
	KK = 21
Bagian pengawasan	15
Bagian jaringan	10
Bagian asset	5
Jumlah	72

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2) Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu yang digunakan dalam pengambilan data berdasarkan dokumen-dokumen yang ada pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

3) Angket/Quisioner

Quisioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang hasilnya merupakan data tertulis yang dapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.6

Skala Pengukuran Likerts

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

G. Teknik Analisis Data

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh anatara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien. Yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

a. Uji Validilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur setiap butir pertanyaan dan menentukan besar dan tidaknya instrumen data yang diperoleh serta, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya Pasangan pengamat

$\sum x$ = Jumlah Pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah Pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x y$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05
- b) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0.05

Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan ke validan instrumen data adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Instrumen data dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1) Pengawasan (X_1)

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Pengawasan (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel III.7
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Pengawasan (X_1)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,345	0,279	Valid
2	0,465	0,279	Valid
3	0,535	0,279	Valid
4	0,693	0,279	Valid
5	0,496	0,279	Valid
6	0,621	0,279	Valid
7	0,485	0,279	Valid
8	0,447	0,279	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel III.8
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,412	0,279	Valid
2	0,450	0,279	Valid
3	0,564	0,279	Valid
4	0,686	0,279	Valid
5	0,600	0,279	Valid
6	0,604	0,279	Valid
7	0,459	0,279	Valid
8	0,409	0,279	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel III.9
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,657	0,279	Valid
2	0,314	0,279	Valid
3	0,557	0,279	Valid
4	0,642	0,279	Valid
5	0,608	0,279	Valid
6	0,514	0,279	Valid
7	0,545	0,279	Valid
8	0,497	0,279	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

b. Uji Realibilitas

Menurut Juliandi (2015, hal. 80) Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dapat dipercaya. Jika nilai koefisien cronbach alpha $> 0,6$. Dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Reabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = Jumlah Varians butir
- σi^2 = Varians total

Kriteria pengujinya :

1. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $> 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (tidak terpercaya).

Uji realibilitas dilakukan untuk melihat/mengukur tingkat realibilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel. Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan realibelnya instrument adalah dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha hitung dengan nilai Cronbach Alpha hitung standar 0,60,

dimana nilai Cronbach Alfa hitung $> 0,6$ dinyatakan reliabel. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,608	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,624	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,658	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

Berdasarkan data tabel IV.12 tentang uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada cronch alpha pada variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,608, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,624 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,658.

Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha) $> 0,6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat realibilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

2) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regreslinier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji normalitas data

Uji menganalisis untuk mengetahui apakah distribusi sebuah distribusi mengikuti atau mendakati distribus normal. Uji nomalitas ini

memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu digunakan pengujian secara statistik.

Menurut Singgih Santoso (2012, hal. 393), dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya (Asymptotic Significance), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik

scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengawasan

X_2 = Lingkungan kerja

1. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

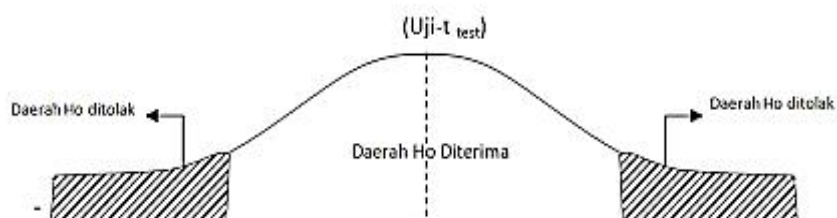
Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) . Digunakan uji T dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Nilai hitung
 r = Koefisien korelasi
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Banyaknya sampel

hipotesis dalam penelitian ini :



1. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ ($H_0 : \beta_j = 0$), H_a ditolak.
2. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ ($H_0 : \beta_j \neq 0$), H_a diterima.

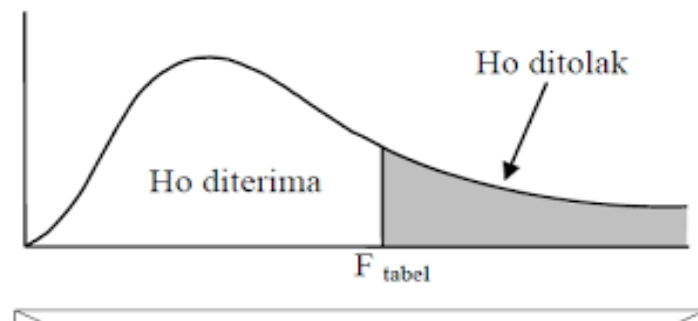
b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5 % (0,05) dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F_h = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah data sampel



Hipotesis dalam penelitian ini :

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \beta \neq 0$)
2. Apabila nilai signifikan $>$ maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \beta = 0$).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Pengawasan, variabel X_2 adalah Lingkungan Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebagai sample penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan berikut penilaian sebagai berikut.

Tabel IV-1
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Tingkat Stres. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

2. Karakteristik Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Karyawan PDAM Tirtanadai Cabang Tuasan Medan sebanyak 50 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan terakhir. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing karyawan.

a. Jenis kelamin

Dari jumlah 50 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 31 karyawan laki-laki dan 19 karyawan perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	31	62	62	62
Perempuan	19	38	38	38
Total	50	100	100	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 31 orang (62%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 19 orang (38%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah laki-laki dengan jumlah 31 karyawan dari total 50 karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

b. Usia

Dari jumlah 50 responden yang diteliti, banyaknyausia responden yang diteliti sebanyak 21 orang dengan usia 25-30 thnyang terlihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.3
Usia responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	21	42	42	42
	31-40 tahun	17	34	34	34
	41-49 tahun	6	12	12	12
	>50 tahun	6	12	12	12
	Total	50	100	100	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa usia responden, frekuensi responden berusia 25-30 tahun sebesar (42%), usia 31-40 tahun sebesar (34%), usia 41-49 tahun sebesar (12%), dan usia >50 tahun sebesar (12%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah 25-30 dengan jumlah 21 karyawan dari total 50 karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

c. Tingkat Pendidikan

Dari jumlah 50 responden yang diteliti, banyaknya tingkat pendidikan responden yang diteliti sebanyak 38 orang dengan tingkat pendidikan S1 yang terlihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	10	10	10
	S1	38	76	76	76
	S2	7	14	14	14
	Total	50	100	100	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden D3 5 orang sebesar (10%), tingkat

pendidikan S1 38 orang sebesar (76%), dan tingkat pendidikan S2 7 orang sebesar (14%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah S1 dengan jumlah 38 karyawan dari total 50 karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor angket untuk variabel X1 (Pengawasan)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	66,0	17	34,0	0	0	0	0	0	0	50	100
2	27	54,0	21	42,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100
3	21	42,0	28	56,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100
4	22	44,0	23	46,0	5	10,0	0	0	0	0	50	100
5	26	52,0	23	46,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100
6	23	46,0	24	48,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100
7	36	72,0	14	28,0	0	0	0	0	0	0	50	100
8	22	44,0	28	56,0	0	0	0	0	0	0	50	100

- 1) Jawaban responden tentang dalam mengawasi pekerjaan karyawan perusahaan selalu melakukannya secara akurat (di dukung dengan data), sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 66%

- 2) Jawaban responden tentang jika terjadi penyimpangan pekerjaan perusahaan selalu menindaknya dengan segera, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
- 3) Jawaban responden tentang perusahaan melakukan pengawasan dengan berpedoman kepada standart, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56%.
- 4) Jawaban responden tentang dalam melakukan pengawasan perusahaan harus tanggap terhadap ancaman yang datang dari lingkungan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46%.
- 5) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan harus berfungsi sebagai petunjuk operasional, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52%.
- 6) Jawaban responden tentang bentuk pengawasan yang dilakukan harus diterima di setiap individu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48%.
- 7) Jawaban responden tentang bentuk pengawasan yang dilakukan harus diterima di setiap individu organisasi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 72%.
- 8) Jawaban responden tentang perusahaan melakukan pengawasan kerja secara objektif (dengan melihat unsur kedekatan), sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56%.

Tabel IV.6
Skor angket untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	64,0	16	32,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100
2	25	50,0	24	48,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100
3	19	38,0	30	60,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100
4	21	42,0	25	50,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100
5	25	50,0	22	44,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100
6	23	46,0	25	50,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100
7	36	72,0	13	26,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100
8	20	40,0	27	54,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100

- 1) Jawaban responden tentang ruang tempat anda bekerja dengan udara yang sejuk dapat membuat anda lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan anda sehingga pekerjaan anda dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 64%.
- 2) Jawaban responden tentang ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 3) Jawaban responden tentang lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 4) Jawaban responden tentang fasilitas-fasilitas dalam area tempat anda bekerja (meja dan kursi) anda yang tidak bersih dapat membuat anda

merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga anda tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.

- 5) Jawaban responden tentang kursi kerja anda yang memiliki roda pada kakinya yang membuat anda lebih mudah bergerak untuk bertanya ataupun berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat mempermudah dan mempererat kerja sama antar karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden tentang lantai kerja yang bersih dapat melancarkan aktifitas karyawan berjalan dengan baik, dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden tentang warna cat dinding ruang kerja anda yang berwarna tidak menyolok membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 72%
- 8) Jawaban responden tentang ruang gerak yang besar/luas memudahkan karyawan untuk lebih leluasa dalam bergerak, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54%.

Tabel IV.7
Skor angket untuk variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	42,0	28	56,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100
2	26	52,0	24	48,0	0	0	0	0	0	0	50	100
3	20	40,0	30	60,0	0	0	0	0	0	0	50	100
4	20	40,0	27	54,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100
5	21	42,0	25	50,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100
6	19	38,0	30	60,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100
7	26	52,0	19	38,0	5	10,0	1	2	0	0	50	100
8	19	38,0	31	62,0	0	0	0	0	0	0	50	100

- 1) Jawaban responden tentang apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56%.
- 2) Jawaban responden tentang apakah pekerjaan saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang anda miliki, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
- 3) Jawaban responden tentang apakah anda mampu bekerja sama pada semua karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 4) Jawaban responden tentang apakah pekerjaan saat ini sesuai dengan yang anda inginkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54%.
- 5) Jawaban responden tentang apakah anda bisa menyelesaikan tugas-tugas yang di dapat tanpa ada masalah, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.

- 6) Jawaban responden tentang adakah kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 7) Jawaban responden tentang apakah perusahaan mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
- 8) Jawaban responden tentang apakah atasan anda memberikan motivasi kerja yang cukup baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62%.

4. Analisis Data

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 22 daftar pertanyaan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid. Pengujian validitas tiap instrumen dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Berdasarkan data

yang terkumpul, maka terdapat 8 butir pertanyaan untuk variabel pengawasan.

4) Pengawasan (X_1)

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Pengawasan (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Pengawasan (X_1)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,345	0,279	Valid
2	0,465	0,279	Valid
3	0,535	0,279	Valid
4	0,693	0,279	Valid
5	0,496	0,279	Valid
6	0,621	0,279	Valid
7	0,485	0,279	Valid
8	0,447	0,279	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

5) Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel IV.9
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,412	0,279	Valid
2	0,450	0,279	Valid
3	0,564	0,279	Valid
4	0,686	0,279	Valid
5	0,600	0,279	Valid
6	0,604	0,279	Valid
7	0,459	0,279	Valid
8	0,409	0,279	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

6) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel IV.10
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1	0,657	0,279	Valid
2	0,314	0,279	Valid
3	0,557	0,279	Valid
4	0,642	0,279	Valid
5	0,608	0,279	Valid
6	0,514	0,279	Valid
7	0,545	0,279	Valid
8	0,497	0,279	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

b. Uji Realibilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria panilaian dalam menguji reliabelitas instrumen adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka penelitian tersebut dianggap reliabel atau terpercaya, hasil seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel IV.11
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,608	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,624	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,658	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

Berdasarkan data tabel IV.11 tentang uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada *cronch alpha*.

Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha) $> 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

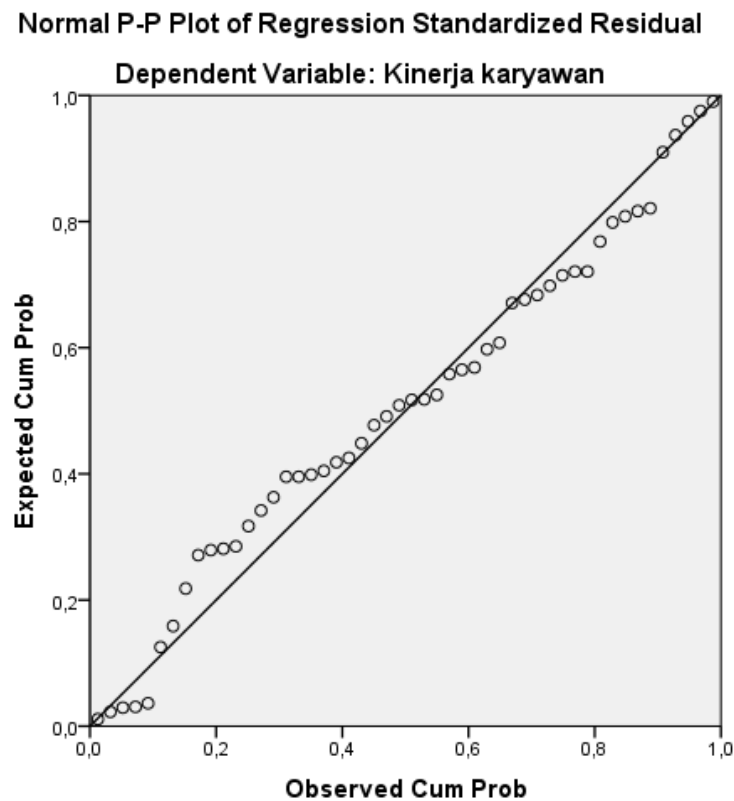
5. Teknik Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub-sub deskripsidata). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak mendekati normal dapat dilakukan uji PP plot standardized residual. Berdasarkan gambar IV.1 dibawah dapat terlihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar IV.1
Uji Normalitas P-P Plot Standardized

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala *multikolineritas* dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji *multikolineritas* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,011	7,359		1,632	,109		
Pengawasan	,087	,135	,081	,643	,524	,950	1,053
Lingkungan kerja	,562	,128	,554	4,402	,000	,950	1,053

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

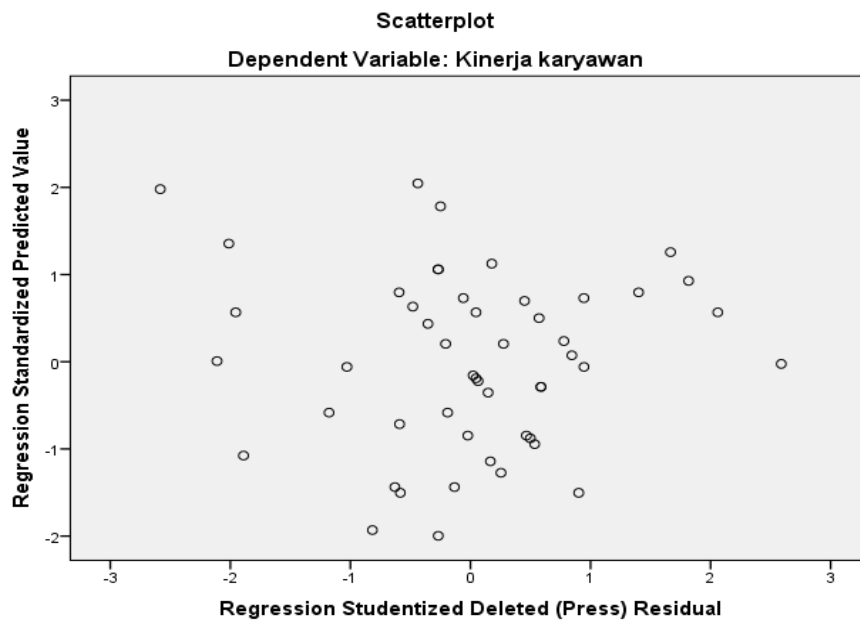
Berdasarkan data tabel IV.12 uji *multikolinearitas* diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Pengawasan dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,053. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai toleransi 1 dan VIF lebih dari kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengganti scatterplot, jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak

terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Berdasarkan gambar IV.2 tampilan pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pas sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengawasan

X_2 = Lingkungan kerja

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahawa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.13
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,011	7,359		1,632	,109
Pengawasan	,087	,135	,081	,643	,524
Lingkungan kerja	,562	,128	,554	4,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda untuk dua prediaktor pada variabel bebas yang di dapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,011 + 0,087X_1 + 0,562X_2$$

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Pengawasan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,011.
2. Jika nilai koefisien regresi variabel pengawasan (X_1) naik 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 8,7 %. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

3. Jika nilai Koefisien Lingkungan Kerja (X_2) naik 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 5,62%.
Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Pengawasan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1V.14

**Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,011	7,359		1,632	,109
Pengawasan	,087	,135	,081	,643	,524
Lingkungan kerja	,562	,128	,554	4,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$T_{hitung} = 0,643$$

$$T_{tabel} = 2,011 \text{ (data terlampir)}$$

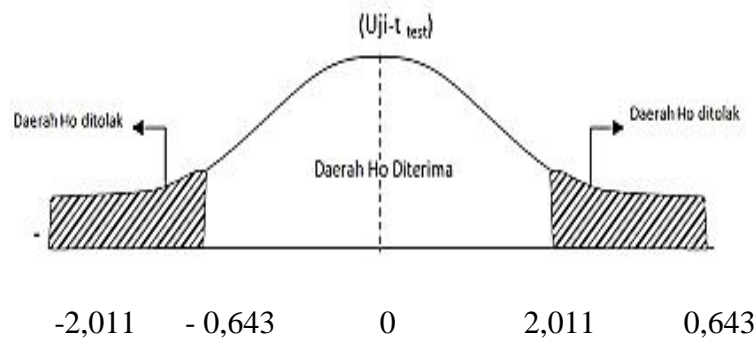
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan coefficients uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.3
Kriteria Uji t

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05). Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2,011 dan diketahui bahwa pengawasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,643 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $0,643 < 2,011$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1V.15

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,011	7,359		1,632	,109
Pengawasan	,087	,135	,081	,643	,524
Lingkungan kerja	,562	,128	,554	4,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$T_{hitung} = 4,402$$

$$T_{tabel} = 2,011 \text{ (data terlampir)}$$

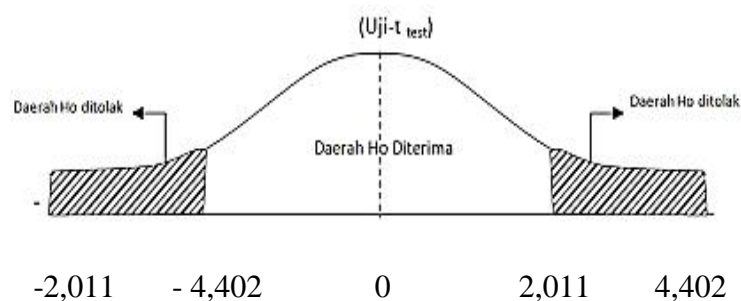
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan coefficients uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.4
Kriteria Uji t

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05). Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2,011 dan diketahui bahwa pengawasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,402 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4,402 > 2,011$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel IV.16
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84,656	2	42,328	9,749	,000 ^b
Residual	204,064	47	4,342		
Total	288,720	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui :

$$F_{hitung} = 9,749$$

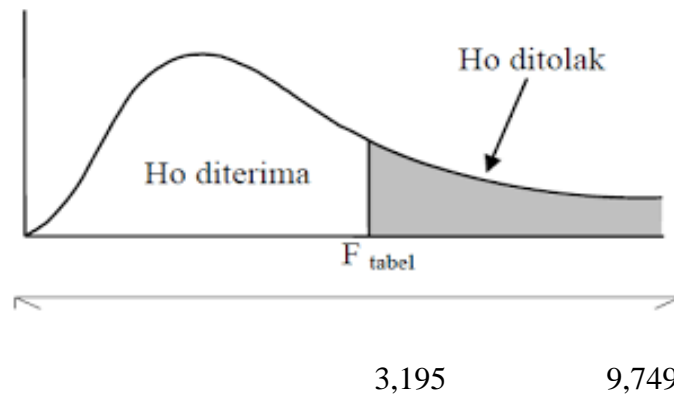
$$F_{tabel} = 3,195 \text{ (data terlampir)}$$

Kriteria penilaian hipotesis :

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\leq 0,05$).
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\geq 0,05$).

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0.05 artinya bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang $3-1 = 2$ sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $50-2-1 = 47$ sehingga diketahui nilai F_{tabel} adalah 3,195 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $9,749 > 3,195$ sehingga disimpulkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar IV.5
Kriteria Uji Nilai F

3) Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.17
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,293	,263	2,084

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 22), 2019.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,293 atau 29,3%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtandi Cabang Tuasan Medan. Sebesar 29,3% sisanya 70,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (pengawasan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,643 dan t_{tabel} sebesar 2,011 dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$ dengan demikian H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Herawati,dkk (2016) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian yang dikemukakan oleh Indarti,dkk (2014) bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Dan yang dikemukakan oleh Yani, Kristanto (2016) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopega PLN Sektor Priok Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Toding (2016) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak . Sedangkan penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Nelwan,dkk (2015) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara

Pengawasan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung.

Pengawasan yang baik dapat mencerminkan tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya dengan cara meningkatkan lagi kualitas pengawasan di dalam perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,402 dan t_{tabel} sebesar 2,011. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Elizar dan Tanjung (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kemudian hasil penelitian yang dikemukakan oleh Nurhasanah (2010), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dikemukakan oleh. Siagian dan Khair (2018) dengan judul Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Palampanga dan Miri (2017), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh tetapi tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan di wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. Selanjutnya hasil penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Tjoe,dkk (2012), dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Kumajas,dkk (2016), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Kantor Wilayah Suluttenggo bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel

pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} sebesar 9,749 dengan F_{tabel} sebesar 3,195 dan dengan membandingkan angka sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikan yang ditentukan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Saraswati (2015) menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya hasil penelitian yang dikemukakan oleh Wihartanti (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Dan menurut Habiwbowo dan Nugraha (2018), menunjukkan bahwa Pengawasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,643 dan t_{tabel} sebesar 2,011 dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$ dengan demikian H_0 diterima.
2. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,402 dan t_{tabel} sebesar 2,011. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengawasan dan Lingkungan Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan nilai F_{hitung} sebesar 9,749 dengan F_{tabel} sebesar 3,195 dan dengan membandingkan angka sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikan yang ditentukan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pengawasan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan perlu ditingkatkan kembali kepengawasannya, dengan cara melihat daftar absensi karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan agar karyawan tidak dapat lagi datang terlambat ataupun mengulur waktu dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja perusahaan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan perlu dipertahankan, sebab dengan adanya Lingkungan Kerja yang bersih dan sehat maka dapat menyebabkan karyawan nyaman dalam bekerja dan untuk saat ini lingkungan kerja dapat dinilai sudah cukup baik.
3. Kinerja Karyawan yang ada di dalam perusahaan dapat dibentuk melalui pengawasan yang baik dan pemberian lingkungan kerja karyawan yang tinggi. Sebab dengan kedua faktor tersebut dinilai dapat meningkatkan hasil kinerja yang cukup baik bagi karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Pekanbaru Riau*, penerbit : Zanafa Publishing.
- Arianty, Nel, Bahagia, Rahmad, Ashal, Akrim dan Siswadi, Yudi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Penerbit : Perdana Publishing.
- Akbar, Sasmita, dan Hamid. (2014) “Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru”. *Jurnal Fekon*. 1 (2)
- Elizar dan Tanjung Hasrudy (2018) “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) ; 46-58.
- Effendi, Usman (2014). *Asas Manajemen (Edisi ke-2) Depok*, penerbit : PT. Raja Grafindo Persada.
- Firmansyah dan mahardhika (2018). *Pengantar Manajemen, cetakan petama April 2018*, penerbit : Deepublish
- Fahmi, Irham, (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, cetakan kelima*, Bandung, penerbit : ALFABETA, cv.
- Fahmi, Irham, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi , cetakan pertama*, Bandung, penerbit : ALFABETA, cv.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, cetakan ke-4*, Bandung, penerbit : ALFABETA, cv.
- Habiwbowo dan Nugraha (2018) “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Politama Pakindo Kabupaten Semarang”. *Jurnal Social dan Politic*. 1 (1) ; 1-5.
- Herawati, Saputra, dan Budiasih (2016) “Pengaruh Pengawasan, Disiplin, Kompetensi Karyawan Pada Kinerja Karyawan Inspektorat Kabupaten Tabanan. *Jural Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5 (7) ; 1953-1980.
- Handoko, T.Hani (2012). *Manajemen : Edisi ke-2*, penerbit : BPFE Yogyakarta.
- Indarti, Hendriyani dan Mahda (2014) “Pengaruh Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional BKN Pekanbaru”. *Jurnal Ekonomi*. 22 (1) ; 1-16.

- Kasmir,(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*, cetakan ke-3,agustus 2017 dan cetakan ke-4, Maret 2018, penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Kumajas, Lengkong, dan Wenas (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. 4 (4) ; 1200-1208.
- Khair dan Siagian (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) ; 59-70.
- Lubis, Yusniar,Dr. Bambang Hermanto dan Dr. Emron Edison (2018),*Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, penerbit : ALFABETA, cv.
- Mulyadi (2007), *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-4, penerbit : Salemba empat
- Marhawati, Besse. (2018), *Pengantar Pengawasan Pendidikan*, cetakan pertama, September 2018, penerbit : DEEPUBLISH.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ke-12, Mei 2013, penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, Mohammad,(2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, cetakan pertama, Yogyakarta, penerbit : BPFE Yogyakarta.
- Nurlaila (2016) “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara”. *Jurnal Manajemen Sinergi*. 2 (2) ; 24-33.
- Nelwan, Sondole, dan Palandeng (2015) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung”. *Jurnal EMBA*. 3 (3) ; 650-659.
- Nurhasanah, Adi (2010) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda”. *Jurnal Eksis*. 6 (1) ; 45-55
- Panduan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU di akses tanggal 10 desember 2018.
- Palampanga dan Miru (2017) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una”. *Jurnal Katalogis*. 5 (10) ; 100-108.

- Paramita, Prayuda, dan Handaru (2013) “Pengaruh Lingkungan Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 4 (2) ; 257-275
- Pramukti dan Chahyaningsih (2003). *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, penerbit : All rights reserved.
- Rahmawati,Swasto, dan Prasetya (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kota Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8 (2) ; 1-9.
- Rudianto (2013), *Akuntansi Manajemen, informasi untu Pengambilan Keputusan Manajemen*, penerbit : Erlangga.
- Shaleh, Mahadin (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, cetakan pertama, April 2018*, penerbit : Aksara Timur Makassar.
- Sugiono (2017),*Metodeologo Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, cetakan ke 20, Bandung : ALFABETA,cv.
- Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, penerbit : KENCANA.
- Saraswati, Rara (2015) “Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Di Pekanbaru”. *Jurnal Fekon*. 2 (1) ; 1-12.
- Sunyoto, Danang (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : Caps
- Sedarmayanti (2009). *Manajemen Perkantoran Modern*, penerbit : Mandar Maju
- Toding (2016) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah Desa Sekatak”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4 (2) ; 386-399.
- Terry, George (2013), *Prinsip-prinsip Manajemen*, penerbit : Bumi Aksara
- Tjoe dan Logahan (2012) “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia”. *Jurnal Manajemen*. 3 (1) ; 573-586.
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja, edisi ke-5*, penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wihartanti (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan”. 5 (2) ; 203-208.
- Yani Soeti dan Kristanto (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai

Variabel Moderating Pada Kopega PLN Sektor Priok Jakarta”. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. 3 (2) ; 21-32.

Yusuf, Ria Mardiana (2018), *Komitmen Organisasi, Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, penerbit : CV Nas Media Pustaka.